



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

Nuevos casos de fraude en la relación laboral y mecanismos legales para su regularización.

Autor/es

GEORGIANA ABABEI

Director/es

Begoña Sesma Bastida

Facultad

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Titulación

Grado en Derecho

Departamento

DERECHO

Curso académico

2018-19



Nuevos casos de fraude en la relación laboral y mecanismos legales para su regularización., de GEORGIANA ABABEI

(publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported.

Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los titulares del copyright.

© El autor, 2019

© Universidad de La Rioja, 2019

publicaciones.unirioja.es

E-mail: publicaciones@unirioja.es



**UNIVERSIDAD
DE LA RIOJA**

TRABAJO DE FIN DE GRADO

*Nuevos casos de fraude en la relación laboral y
mecanismos legales para su regularización.*

*New employment fraud instances and the lawful
approaches for their regularization.*

Autor: Georgiana Ababei

Tutor: Begoña Sesma Bastida

ÍNDICE

1. Resumen/Abstract	1
2. Introducción: tipos de relaciones laborales	2
3. Fraudes en la relación laboral	4
3.1. Contexto: La economía sumergida	4
3.2. Definición y tipos de fraude en el mercado laboral	5
3.2.1. <i>Fraude en materia de Seguridad Social</i>	<i>7</i>
3.2.2. <i>Fraude en materia de prestaciones.....</i>	<i>8</i>
3.2.3. <i>Fraude en materia laboral</i>	<i>9</i>
4. Falsos autónomos	11
4.1. Definición y condiciones de trabajo que caracterizan a los falsos autónomos	11
4.1.1. <i>Distinción entre contratos laborales y civiles</i>	<i>12</i>
4.1.2. <i>Existencia de dependencia y ajenidad</i>	<i>13</i>
4.1.3. <i>Presunción de laboralidad</i>	<i>14</i>
4.2. Caso Deliveroo y Caso Glovo	14
4.3. Consecuencias de la contratación de falsos autónomos	17
5. Conexión con delitos penales económicos	18
6. Mecanismos legales para la regulación de los casos de fraude en la relación laboral	20
6.1. Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social	20
6.2. Medidas de lucha contra el fraude	22
6.2.1. <i>Medidas propuestas por la O.I.T.....</i>	<i>22</i>
6.2.2. <i>Medidas contra el fraude laboral adoptadas en España</i>	<i>22</i>
7. Conclusiones	26
8. Fuentes bibliográficas	28

1. Resumen/Abstract

En este trabajo de fin de grado se tratarán los actuales casos de fraude en la relación laboral debido a su gran auge en los últimos años, y se abordarán los mecanismos legales para su regularización. Para ello, tras analizar los distintos tipos de relaciones laborales y ahondar en las diversas tipologías de fraudes en el mercado laboral, se hará especial hincapié en la figura de los falsos autónomos. El trabajo finaliza con una breve mención a los delitos penales como consecuencia de la realización del fraude y con las medidas adoptadas para su regulación.

This final degree assignment addresses the current cases of fraud in employment affairs due to their huge intensification in the latest years, moreover, the legal mechanisms and approaches for their regulation are also stated in this dissertation. After analyzing the diverse varieties of employment relationships and delving into the various types of fraud in the labor market, a distinct emphasis is set on the figure of the false self-employed. This assignment ends with a brief mention of criminal offences sentenced as a result of the previously mentioned fraud cases, as well as the procedures taken to regulate them.

2. Introducción: tipos de relaciones laborales

Como premisa necesaria, anterior al desarrollo del tema principal que nos ocupa, es necesario definir el término “trabajo” y establecer su regulación jurídica, además de precisar el significado de trabajador por cuenta propia y por cuenta ajena.

De acuerdo con la doctrina mayoritaria el término “trabajo” tiene varios significados o acepciones: ya sea como trabajo- producción, trabajo-resultado, o como trabajo-empleo. Pero el término más frecuente y con más uso es el de trabajo-actividad productiva, es decir, como aplicación o ejercicio de facultades humanas para la producción de medios y condiciones de vida, Martín Valverde (2018)¹.

De otro lado, en lo relativo a la regulación jurídica de las relaciones de trabajo, Durán, C. G., & i Tomás, M. J. E. (2003)², afirman que es a partir de la Revolución Industrial cuando comienzan a regularse éstas ya que se abre paso una nueva economía que deja de basarse en la agricultura y la artesanía para depender de la industria. A finales del siglo XIX el contenido del contrato estaba determinado por la primacía de la autonomía de la voluntad evolucionando así más tarde la negociación colectiva y la legislación protectora.

Asimismo, el sistema de fuentes que regula las distintas relaciones de trabajo queda determinado por el artículo 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores³ en el cual se establece que deben regularse por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, por los convenios colectivos, por la voluntad de las partes o por los usos y costumbres locales y profesionales.

Esto es, el artículo 1 de la LET define al trabajador por cuenta ajena como “trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.”

¹ Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., Martín Valverde, A., & García Murcia, J. (2018). Derecho del Trabajo (27ª ed.). Madrid, España: Tecnos

² Durán, C. G., y i Tomás, M. J. E. (2003). Ordenación jurídica de las relaciones laborales. En J.M Blanc Ribas y A. Martín Artiles. (Ed.), *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos* (pp. 269-290). Barcelona-España: Editorial UOC

³ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante LET

Según Durán, C. G., & i Tomás, M. J. E. (2003)⁴, se caracteriza por tener presente el concepto de ajenidad y la dependencia o subordinación. Por tanto, este trabajo se va a prestar y recibir en el marco de un contrato de trabajo.

La nota de dependencia exige que el trabajador se someta a los poderes del empresario, es decir, que la prestación de servicios debe tener lugar dentro del ámbito de la organización y dirección del empresario, y la nota de ajenidad conlleva que tanto los resultados del trabajo como los riesgos del mismo revierten en la figura del empresario y por tanto el trabajador sólo percibirá un salario por la prestación de sus servicios.

Por el contrario, el artículo 1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo ⁵ define a los trabajadores por cuenta propia como “personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena”.

En este sentido, Vallespín Pérez (2018)⁶ sostiene que las notas características de los trabajadores autónomos son las siguientes: de forma habitual, desempeña un trabajo personal y directo; asume su propia protección y cumple con las obligaciones en materia de seguridad social; los criterios organizativos, los materiales, etc. son proporcionados por el propio trabajador, por tanto, se excluye la nota de dependencia propia del trabajador por cuenta ajena; y en cuanto a la remuneración, los ingresos varían pues el trabajador autónomo arriesga sus recursos económicos y no percibe una cantidad fija como retribución, sino que depende de los trabajos realizados.

La figura del trabajador autónomo es una figura muy heterogénea pues en la actualidad existen diferentes tipos de trabajadores por cuenta propia, que pueden ser clasificados en:

En primer lugar, se relaciona el clásico trabajador autónomo (en este grupo entrarían por ejemplo los comerciantes, talleres, personas dedicadas a la construcción... etc. que de forma habitual dirigen un pequeño negocio desde un planteamiento de autoempleo);

⁴ Durán, C. G., y i Tomás, M. J. E. (2003). Ordenación jurídica de las relaciones laborales...cit., p. 282

⁵ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, en adelante LETA

⁶ Pérez, D. V. (2018). La controvertida figura de los «falsos autónomos» desde la perspectiva del objeto de la prueba. *Práctica de tribunales: revista de derecho procesal civil y mercantil*, (134), p. 2

Seguidamente, los profesionales autónomos y freelance, es decir, aquellos trabajadores (como por ejemplo médicos, abogados, arquitectos) que desempeñan una actividad profesional cuya actividad económica se encuentra gravada por el Impuesto sobre Actividades Económicas.

Asimismo, se encuentran relacionados, los empresarios autónomos societarios (y es que en este caso por lo común cuentan con empleados a su cargo debido al gran tamaño de la empresa y se inclinan por formar una sociedad mercantil);

También los autónomos económicamente dependientes o más comúnmente conocidos como TRADES (aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo de forma habitual y personal ,para un cliente del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos;

Y finalmente, los autónomos colaboradores (y es que los trabajadores por cuenta propia pueden tener familiares directos que desempeñen un trabajo de forma habitual para el trabajador autónomo titular) ; o los autónomos agrarios .⁷

3. Fraudes en la relación laboral

3.1. Contexto: La economía sumergida

La crisis económica en la que se ha visto inmersa España en la última década ha propiciado una creciente precarización del mercado laboral a la vez que ha promovido un vertiginoso incremento del desempleo, dando todo ello lugar al florecimiento de la llamada economía informal, irregular o sumergida.

Se entiende por economía sumergida aquella que “consiste en actividades que son productivas en sentido económico y relativamente legal [...], pero que son escondidas deliberadamente de las autoridades públicas”⁸. Esto se lleva a cabo por varias razones entre las cuales se encuentran evitar el pago de las contribuciones a la Seguridad Social o

⁷ *Ibidem*, cit., p. 2

⁸ Anghel, B. y Vázquez, P. (2010). Economía sumergida. Comparativa internacional y métodos de estimación. En B. Anghel, P. Vázquez, A. Argandoña, A. Fernández, J. Hurtado, J.M. Labeaga, J. Lizcano... C. Solé i Puig. (Ed.), *Implicaciones de la economía sumergida en España* (pp.18-19). Madrid-España: Círculo de Empresarios

evitar que se cumplan ciertos mínimos legales (salario mínimo, número máximo de horas trabajadas, etc....).

Argandoña Rámiz (2010)⁹ identifica tres ámbitos en los que se presenta la economía sumergida. En primer lugar, se ve reflejada en las obligaciones tributarias o fiscales, puesto que no se declara un hecho imponible que debería dar lugar al devengo de un impuesto, lo que conlleva la ocultación o defraudación.

Seguidamente es necesario hacer referencia al ámbito del mercado de trabajo. En este bloque, lo más frecuente es el empleo de trabajadores no declarados a efectos de cotizaciones sociales, aunque también son relevantes los números de trabajadores declarados, pero con un salario menor o una categoría inferior, los migrantes ilegales o en situación irregular y los falsos autónomos.

El tercer y último bloque está relacionado con el incumplimiento de regulaciones y normas referidas sobre todo a la higiene y seguridad en el trabajo o a las condiciones de producción y transporte. Estas actividades no siempre se incluyen en la economía sumergida, no obstante, al tener como propósito la reducción de costes de la empresa “se combinan con la opacidad a efectos fiscales y laborales”¹⁰

3.2. Definición y tipos de fraude en el mercado laboral

En el ámbito laboral, no existe un concepto legal específico para el término “fraude”. Para entender su significado, es necesario acudir a determinados preceptos de la legislación básica civil (como puede ser el artículo 6.4 del Código Civil¹¹) o incluso de la legislación laboral, pues el artículo 15 de la LET realiza una breve alusión al fraude de ley. Pero sobre todo, su contenido debe ser completado con el desarrollo doctrinal o jurisprudencial.¹²

⁹ Argandoña. A (2010). La economía sumergida: Consideraciones éticas. En B. Anghel, P. Vázquez, A. Argandoña, A. Fernández, J. Hurtado, J.M. Labeaga, J. Lizcano... C. Solé i Puig. (Ed.), *Implicaciones de la economía sumergida en España* (pp.46-47). Madrid-España: Círculo de Empresarios

¹⁰ *Ibidem*, cit., p.47

¹¹ Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil, en adelante CC

¹² Marzal Martínez, O.F (1999). El abuso del derecho y el fraude de ley en la contratación laboral. En E. Carrión, E. De Múlder, F. López-Barranco, F. Vizcaíno, F.J. Cebrián, J. Suárez... y N. Meller. (Ed.), *Manual práctico laboral*. Madrid-España: Instituto Español de Gestión y Dirección Empresarial

Volviendo a los preceptos mencionados, por un lado el artículo 6.4 del CC entiende que “los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley [...]” mientras que por otro lado, el artículo 15 de la LET sostiene que aquellos contratos temporales celebrados en fraude de ley se presumirán por tiempo indefinido.

En definitiva, el legislador establece consecuencias sancionadoras para aquel que obre en fraude de ley pero no define ni concreta el alcance real del término. De modo que, como se ha mencionado antes, es preciso acudir a las definiciones proporcionadas por la doctrina o la jurisprudencia.

En este sentido, Moyano Jurado (2010) entiende que para poder explicar las conductas básicas de fraude, primero debe trasladarse a España la definición de economía informal y de trabajado no declarado¹³. La Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) no establece una definición legal internacional del concepto “trabajo no declarado” pero en sus documentos lo identifican con la expresión “economía informal”. Estos dos conceptos vienen a ser lo que en España se conoce como “economía irregular o sumergida”¹⁴.

Por consiguiente, se puede entender por trabajo no declarado aquel que se lleva a cabo en una empresa que no cumple con las obligaciones establecidas mediante legislación laboral¹⁵. Lo que lleva a concluir que el fraude laboral sea considerado como una práctica ilegal perseguida con el objetivo de que las empresas cumplan con las leyes y normativas vigentes.

Para Iruzubieta Fernández (1989), la definición de fraude de ley (sobre todo en la esfera del derecho del trabajo) debe extraerse de la unificación del término “fraude” tanto en sentido propio como en sentido jurídico estricto¹⁶. Así, debería entenderse por fraude de ley:

¹³ Moyano, C.M (2010). Fraude en el mercado laboral. En B. Anghel, P. Vázquez, A. Argandoña, A. Fernández, J. Hurtado, J.M. Labeaga, J. Lizcano... C. Solé i Puig. (Ed.), *Implicaciones de la economía sumergida en España* (p. 176). Madrid-España: Círculo de Empresarios

¹⁴ *Ibidem*, cit.

¹⁵ *Ibidem*, cit., pp. 173-176

¹⁶ Así, el fraude en sentido propio se define como “el incumplimiento de la ley debida, con una conducta simulada externa que disimula o disfraza la realidad jurídica que daría lugar a la aplicación de la norma eludida” mientras que el fraude en sentido jurídico estricto se entiende

El incumplimiento de la ley debida, habitualmente evidenciado por el daño o perjuicio que produce, mediante una conducta simulada que disimula la realidad jurídica subyacente que daría lugar a su aplicación, o mediante la cobertura formal, con o sin simulación, de otra norma con la que se pretende justificar la elusión de aquella o del Ordenamiento Jurídico. (Iruzubieta Fernández, 1989, p.73)¹⁷

La jurisprudencia también aplica el concepto de fraude recogido en el artículo 6.4 del CC al ámbito laboral. En este sentido, la sentencia del Tribunal Supremo de 16 de enero de 1996¹⁸ sostiene que "El fraude de ley que define el art. 6.4 del Código civil, y al que se refiere el art. 15.3 (antes 15.7) del ET es una conducta intencional de utilización desviada de una norma del ordenamiento jurídico para la cobertura de un resultado antijurídico que no debe ser confundido con la mera infracción o incumplimiento de una norma, o con una posible elección errónea del tipo contractual que corresponde a un determinado propósito negocial."

No existe un catálogo o una lista cerrada de fraudes laborales, pero en la actualidad se pueden detectar una serie de prácticas bastante conocidas y habituales: como pueden ser los falsos autónomos, los falsos contratos temporales, las falsas prácticas o incluso la cesión ilegal de trabajadores. Para comenzar, es conveniente dividir los distintos fraudes en tres secciones¹⁹: fraude en materia de Seguridad Social, fraude en materia de prestaciones y fraude en materia laboral.

3.2.1. Fraude en materia de Seguridad Social

En estos casos, las empresas no se inscriben en la Tesorería General de la Seguridad Social, ni comunican las altas de sus trabajadores, como tampoco ingresan las cuotas de Seguridad Social. Según el artículo 138 de la LGSS, los empresarios están obligados a inscribirse en el Régimen General de la Seguridad Social. Además, el mismo artículo

como "el incumplimiento de la ley debida mediante una conducta externa formalmente atemperada a otra norma que oculta o disimula la elusión de aquella". (Iruzubieta, F. (1989). *El abuso del derecho y el fraude de ley en el derecho del trabajo* (p.63). Madrid, España: Colex)

¹⁷ *Ibidem*, cit., pp.72-73

¹⁸ STS de 16 de enero de 1996, rec.núm. 693/1995

¹⁹ Moyano, C.M (2010). Fraude en el mercado laboral. En B. Anghel, P. Vázquez, A. Argandoña, A. Fernández, J. Hurtado, J.M. Labeaga, J. Lizcano... C. Solé i Puig. (Ed.), *Implicaciones de la economía sumergida en España* (pp. 176-177). Madrid-España: Círculo de Empresarios

hace hincapié en la idea de que se trata de un “requisito previo e indispensable a la iniciación de sus actividades”.

Por otro lado, el artículo 139 de la misma Ley, obliga a los empresarios a solicitar la afiliación, alta o baja de sus trabajadores. Asimismo, el artículo 141 impone la obligación de cotizar tanto de los trabajadores (la llamada cuota obrera) como de los empresarios (la llamada cuota patronal). Por tanto, todo aquel que no cumpla con tales obligaciones, incurrirá en fraude.

Un supuesto muy habitual es el de los falsos autónomos, que son aquellos trabajadores que deberían estar encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social pero el empresario les obliga a tramitar su alta como trabajadores por cuenta propia para ahorrarse sus cotizaciones²⁰. Debido a su gran importancia y asiduidad, no haré excesivo énfasis en este apartado, pues en el siguiente punto del trabajo lo desarrollaré con más hincapié y detenimiento.

3.2.2. Fraude en materia de prestaciones

Aquí nos encontramos con los frecuentes casos de percepción de prestaciones por desempleo a la vez que se desarrolla un trabajo por cuenta ajena o propia de manera fraudulenta. También se deben incluir las incapacidades temporales para el trabajo que en verdad no lo son.

En este sentido, la doctrina jurisprudencial mantiene que existe una total y absoluta incompatibilidad entre el trabajo por cuenta propia o ajena y las prestaciones por desempleo con las excepciones descritas en el artículo 282.1 de la LGSS²¹, pero tal incompatibilidad debe ser modulada y matizada para asuntos extremos y excepcionales (STS de 5 de abril de 2017)²². La citada sentencia unifica doctrina y establece que en los casos en el que el perceptor del desempleo hubiese percibido rendimientos “especialmente insignificantes, ridículos y de tan escasa relevancia que no permiten

²⁰ Delgado, J. L. G. (2018). La lucha contra el fraude en la seguridad social a la luz de los nuevos principios de actuación de la administración pública. *Almenara: revista extremeña de ciencias sociales*, (10), p.73.

²¹ Artículo 282.1 de la LGSS: 1. La prestación y el subsidio por desempleo serán incompatibles con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, o con el trabajo por cuenta ajena, excepto cuando este se realice a tiempo parcial, en cuyo caso se deducirá del importe de la prestación o subsidio la parte proporcional al tiempo trabajado.

²² STS de 5 de abril de 2017, rec. núm. 1066/2016

siquiera que pudieran considerarse como fruto de una verdadera actividad laboral” no podríamos hablar de tal incompatibilidad.

Con relación a las incapacidades temporales, la STSJ de 11 de diciembre de 2015²³, alude a su vez a la doctrina del Tribunal Supremo la cual dispone que “la realización de actividades laborales por cuenta propia durante la situación de incapacidad laboral transitoria constituye una clara transgresión de la buena fe contractual” y esta conducta puede ser sancionada con el despido, que en consecuencia no se procedería a calificar como improcedente.

De otro lado, la STS de 16 de febrero de 2016²⁴ menciona que la doctrina mayoritaria de la Sala IV/TS señala las exigencias que deben tenerse en cuenta para apreciar la existencia de un fraude de ley en los casos en los que se suscribe un contrato de trabajo con el único objetivo de percibir el subsidio de incapacidad temporal. Tales exigencias son las siguientes:

1) Formalizar un contrato laboral con la única intención de percibir un subsidio o una prestación de la seguridad social que de no celebrarse tal contrato, no tendría derecho.

2) Suscribir un contrato de trabajo para una actividad que no puede llevarse a cabo al padecer dolencias o lesiones anteriores al inicio del contrato laboral y que no se agravan con la nueva actividad.

3) Que tales dolencias y lesiones preexistentes incapaciten el desarrollo de la nueva actividad.

3.2.3. Fraude en materia laboral

Las empresas utilizan fraudulentamente las modalidades de contratación o se produce un abuso en las formas de contratación. Dentro de este epígrafe se pueden ubicar los reiterados falsos contratos temporales o de prácticas, o la cesión ilegal de trabajadores.

Es muy habitual encontrar una proliferación excesiva de contratos temporales que en realidad deberían configurarse como indefinidos. Es decir, se conciertan contratos temporales sin la concurrencia de los requisitos necesarios que exige la normativa laboral.

²³ STSJ de 11 de diciembre de 2015, rec. núm. 344/2015

²⁴ STS de 16 de febrero de 2016, rec. núm. 829/2014

Cabe destacar que no es necesario que exista una intención de engaño por parte del empresario pues el incumplimiento de la norma puede ser conocido o incluso consentido por el trabajador.

El ordenamiento jurídico laboral español únicamente permite la contratación temporal en supuestos tasados y siempre que concurra causa justificativa (artículo 15 LET). La doctrina del TS (STS de 7 de diciembre de 1982 y STS de 27 de diciembre de 1982) establece que los supuestos en los que no existe causa de temporalidad, las sucesiones de contratos temporales o el despido de trabajadores fijos para posteriormente contratarlos como temporales, son calificados como conductas fraudulentas.²⁵

En cuanto a los falsos contratos de prácticas o de formación, el artículo 11 de la LET, contempla dos posibilidades de contratos formativos: el contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato en prácticas. Este artículo ha sufrido varias modificaciones desde 1997 con el fin de paliar de forma efectiva el desempleo juvenil.

Estos contratos suponen considerables ventajas para el empresario: bonificaciones del 100% en la cotización a la SS, bonificaciones adicionales de 1.800 euros anuales durante tres años por conversión a contrato indefinido y un ahorro en costes salariales que puede llegar incluso al 50%.²⁶

Esto conlleva, no en pocas ocasiones, incurrir en fraude de ley pues el empresario pretende obtener, pese a suscribir un contrato de formación, una jornada ordinaria a tiempo completo (STSJ de 13 de octubre de 2005)²⁷, lo que da lugar a una precarización del mercado laboral.

Esto es, además de obtener una mano de obra más económica, los empresarios gozan de una serie de beneficios o bonificaciones económicas y atraídos por esos ahorros, celebran contratos de formación de forma fraudulenta que conllevan una vulneración de los derechos del trabajador además de realizar una competencia desleal.

Por último, en cuanto a la cesión ilegal de trabajadores, hay que recordar que el actual ordenamiento laboral permite contratar trabajadores para cederlos temporalmente a otra

²⁵ Poquet Catalá, R. (2016). De nuevo con el contrato de obra o servicio determinado y el fraude de ley. *Revista jurídica de los Derechos sociales-Lex Social*, 6 (2), p.190

²⁶ Confederación Sindical de Comisiones Obreras (2015). *El fraude de los contratos para la formación y el aprendizaje*. Recuperado de <https://www.ccoo.es/e6b5221b56db6525c32bcd5cad328ad1000001.pdf>

²⁷ STSJ de 13 de octubre de 2005, rec.núm.270/2005

empresa, pero esta posibilidad se ve limitada legalmente pues sólo se puede llevar a cabo a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas (así lo prevé el artículo 43.1 de la LET y se ha recordado por los Tribunales en numerosas sentencias como TSJ de la Comunidad Valenciana 17-1-03, AS 3055; TSJ del País Vasco 6-5-03, AS 2336 entre otras).

La STSJ PV de 9 de mayo de 2017 ²⁸ recuerda que se incurre en cesión ilegal de trabajadores cuando: “el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta de disposición de trabajadores de la empresa cedente a la cesionaria; que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.”

En relación a la cesión ilegal de trabajadores, es preceptivo hablar también de la delgada línea divisoria que puede existir entre la subcontratación lícita y la cesión ilegal de trabajadores bajo la falsa apariencia de contrata de obras o servicios. La doctrina jurisprudencial establece que “los casos de empresas contratistas que asumen la posición de empresarios o empleadores respecto de sus trabajadores, desempeñando los poderes y afrontando las responsabilidades propias de tal posición se incluyen en la subcontratación lícita, regulada por el art. 42 del ET, mientras que los casos de contratas ficticias de obras o servicios que encubren una mera provisión de mano de obra constituyen cesión ilegal de trabajadores, prohibida y regulada por el 43 del ET”²⁹. Pero para proceder a la correcta calificación que corresponda, habrá que considerar las circunstancias concretas de cada caso.

4. Falsos autónomos

4.1. Definición y condiciones de trabajo que caracterizan a los falsos autónomos

No existe una definición legal del término “falso autónomo” pero en una primera aproximación conceptual, podríamos decir que son aquellas personas que aunque trabajan en una relación de dependencia y de ajenidad frente al riesgo y resultado de la actividad empresarial, se encuentran dentro del régimen de autónomos, simulando dicha

²⁸ STSJ de 9 de mayo de 2017, rec.núm. 916/2017

²⁹ STS de 8 de mayo de 2019, rec.núm. 3323/2018

independencia, cuando en realidad deberían estar dados de alta en la Seguridad Social por el empresario.³⁰

Se trata por tanto de una tipología de fraude laboral contra la Seguridad Social mencionado en el apartado anterior del presente trabajo. En definitiva, se aprecia una práctica ilegal en constante aumento que, si bien no es un fenómeno nuevo, su presencia en el mercado laboral se ha visto incrementada a raíz de la crisis económica.

El falso autónomo solía concentrarse en el ámbito de la construcción, pero en la última década ha irrumpido con fuerza en varios sectores (medios de comunicación, aseguradoras, industria alimentaria o prestaciones de servicios a través de una aplicación informática, entre otros) que abusan de este fraude para ahorrar en gastos de personal.³¹

Si bien es cierto que los tribunales vienen señalando que para detectar el fraude habrá que estar al caso concreto y analizar y estudiar las condiciones y características de cada supuesto, el Tribunal Supremo ha unificado doctrina señalando las condiciones de trabajo que caracterizan a los falsos autónomos. Esto es, las sentencias de 24 de enero de 2018 y 8 de febrero de 2018 del Tribunal Supremo recogen las siguientes características³²: distinción entre contratos laborales y civiles; existencia de dependencia y ajenidad y presunción de laboralidad.

4.1.1. Distinción entre contratos laborales y civiles

En este apartado procede recordar la doctrina unificada que sienta los criterios de distinción entre el carácter laboral o civil de una relación y así determinar si realmente existe relación laboral o no.

La idea básica de la que hay que partir es que la realidad fáctica debe prevalecer sobre el *nomen iuris* que errónea o intencionalmente le puedan dar las partes a la relación que regulan, pues según sonada jurisprudencia (SSTS de 20 de marzo de 2007 o de 7 de noviembre de 2007 entre otras): “los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su

³⁰ Pérez, D. V. (2018). La controvertida figura de los «falsos autónomos» desde la perspectiva del objeto de la prueba. *Práctica de tribunales: revista de derecho procesal civil y mercantil*, (134), p. 2

³¹ RTVE. (Productor). (2018). *Informe semanal: Falsos autónomos* [RTVE.ES]. De <http://www.rtve.es/alacarta/videos/informe-semanal/informe-semanal-falsos-autonomos/4845168/>

³² STS de 24 de enero de 2018, rec.núm.3595/2015 y STS de 8 de febrero de 2018, rec.núm.3389/2015

real contenido obligacional, independientemente de la calificación jurídica que les den las partes”.³³

Para establecer la línea divisoria entre el contrato de trabajo y los demás vínculos de naturaleza análoga (como puede ser el civil), no existe doctrina o legislación nítida, así pues, la materia se rige por puro casuismo de forma que es necesario tomar en consideración las distintas circunstancias de cada caso concreto.³⁴

No obstante, las sentencias mencionadas exponen la distinción entre el contrato de arrendamiento de servicios y el contrato de trabajo. Y es que aunque en ambos casos existe en definitiva una relación contractual con intercambio de obligaciones y prestaciones, el contrato de trabajo es dependiente y por cuenta ajena, mientras que en el contrato de arrendamiento de servicios, el trabajo se realiza de forma independiente y se asume el riesgo empresarial.

4.1.2. Existencia de dependencia y ajenidad

Ambos términos son elementos fundamentales y delimitadores de la relación laboral pero también son unos conceptos de una elevada abstracción y por ello, para la resolución de los casos litigiosos, se debe recurrir a los hechos indiciarios que identifiquen las notas del contrato de trabajo.

Los indicios más comunes de dependencia, según la doctrina jurisprudencial, son la asistencia al centro de trabajo del empleador y el sometimiento a un horario, el desempeño personal del trabajo o la ausencia de propia organización empresarial por parte del trabajador.³⁵

En cambio, los indicios más comunes de la ajenidad son, entre otros, la puesta a disposición del empresario de los resultados del trabajo, la fijación de precios o tarifas por parte del empresario o el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo.³⁶

³³ STS de 24 de enero de 2018, rec.núm.3595/2015

³⁴ STS de 8 de febrero de 2018, rec.núm.3389/2015

³⁵ STS de 24 de enero de 2018, rec.núm.3595/2015 y STS de 8 de febrero de 2018, rec.núm.3389/2015

³⁶ *Ibidem*, cit.

4.1.3. Presunción de laboralidad

Atendiendo al artículo 8 de la LET y en conexión con el artículo 1.1 de la misma ley³⁷, debe tenerse en cuenta que existe una presunción iuris tantum de que estamos ante un contrato laboral si analizando el caso concreto concurren las notas típicas de laboralidad ya mencionadas a lo largo del presente trabajo.³⁸

4.2. Caso Deliveroo y Caso Glovo

Tal y como se ha mencionado en el apartado anterior, el fenómeno de los “falsos autónomos” se ha extendido a varios sectores de la economía. En los últimos años han surgido nuevos modelos de negocio basados en plataformas digitales (como por ejemplo Glovo o Deliveroo entre otras) y que han creado un nuevo perfil de trabajadores llamado “riders”.

Para el desarrollo de este trabajo he escogido dos casos muy conocidos y recientes, el caso Deliveroo y el caso Glovo, pues es un hecho incuestionable que las nuevas tecnologías han conseguido que la relación laboral adquiera nuevos matices, los cuales han permitido la notable alteración del trabajo y sus condiciones.

Las dos empresas mencionadas se dedican a la venta y entrega de comida preparada de restaurantes a domicilio mediante una plataforma virtual. A través de unas aplicaciones informáticas, los clientes pueden solicitar sus servicios (comida, bebida, etc.) los cuales son transportados por un repartidor denominado “rider”³⁹.

³⁷ Artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. : “1. Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.”

Artículo 8 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: “El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel.”

³⁸ STS de 24 de enero de 2018, rec.núm.3595/2015 y STS de 8 de febrero de 2018, rec.núm.3389/2015

³⁹ Álvarez Cuesta, H. (2018). La lucha contra los “falsos autónomos” en la prestación de servicios vía app. El caso “Deliveroo”. Doi: 10.31009/IUSLabor.2018.i02.11

La STS de 1 de junio de 2018⁴⁰, relativa al caso Deliveroo, es el primer fallo en el que el juzgador considera que concurren las condiciones para considerar el vínculo como laboral en la prestación de servicios a través de una aplicación informática.⁴¹

Para analizar posteriormente los indicios de laboralidad recogidos en dicha sentencia, primero hay que profundizar en las funciones del “rider”. Los “riders” son repartidores cuyo horario general o los diferentes turnos son fijados unilateralmente por la empresa. Los repartidores pueden elegir los turnos que desean realizar dentro del horario ofrecido por la empresa pero es ésta quien fija el horario de cada uno de ellos, seleccionando a unos u otros en función del orden de elección de éstos y su nivel de excelencia. Llegado el día y la hora, el repartidor debe dirigirse a la zona asignada (“centroide”) e iniciar sesión en la aplicación que a su vez está controlada por la empresa.

Los denominados “riders” perciben , además de las cantidades establecidas por cada pedido, una suma en concepto de disponibilidad en caso de que la persona no reciba al menos dos pedidos en una hora ;también se les abona una comisión por conseguir nuevos repartidores, incentivos o bonos dependiendo del número de pedidos realizados o incluso pueden percibir propinas a través de la aplicación o en metálico.⁴²

Para la consideración como trabajador por cuenta ajena al contratado formalmente como autónomo, el juzgador acude a la construcción jurisprudencial del TJUE en torno a la interpretación de las características clásicas de la prestación laboral , siendo estas las del art.1 LET.

De un lado, el juez considera que existe un trabajo voluntario y personal pues aunque parece que la empresa permite la sustitución del repartidor, tal posibilidad sólo se puede llevar a cabo mediante autorización. En cuanto a la existencia de la subordinación y dependencia, se ve reflejada en las órdenes ajenas al trabajador sobre el modo de ejecución del trabajo y por tanto en el supuesto examinado la nota de dependencia aparece demostrada fehacientemente pues el “rider” desempeñaba su trabajo siguiendo las instrucciones de la empresa. ⁴³

⁴⁰ SJS de 1 de junio de 2018, rec.núm. 633/2017

⁴¹ Álvarez Cuesta, H. (2018). La lucha contra los “falsos autónomos”...cit., p.280

⁴² *Ibidem*,cit., pp.281-282

⁴³ *Ibidem*, cit., pp.283-284

De otro, el juzgador entiende que existen indicios suficientes para considerar que el trabajo se realiza por cuenta ajena, pues es el empresario y no el trabajador quien adopta las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o con el público, además del carácter fijo (o periódico) de la remuneración. En definitiva, la actividad prestada se desarrolla en un ámbito en el que el trabajador no asume el riesgo ni el lucro especial que caracteriza a los trabajadores por cuenta propia.⁴⁴

En conclusión, la consideración de estos trabajadores como autónomos decae ante la ausencia de una organización empresarial propia y autónoma.⁴⁵

Asimismo, la SJS de 11 de febrero de 2019⁴⁶, relativa al caso Glovo, comienza de igual manera que la anterior sentencia: haciendo referencia a las nuevas tecnologías de la información y comunicación (en adelante, TIC) y explicando que el objetivo de la mercantil GLOVOAPP23 SL es la explotación de aplicaciones informáticas de servicios de recadero, es decir, actúa como una plataforma de intermediación relacionando a los clientes finales y los proveedores, al igual que Deliveroo.

Posteriormente, el juzgador procede a analizar el caso concreto en el que se discute si existe relación laboral y si el despido se debe declarar como improcedente. El juez entiende que Glovo hizo ver en su contestación a la demanda que existen una serie de indicios sobre la inexistencia de las notas de ajenidad y dependencia, pues se le otorgaba libertad al trabajador para: decidir los días de trabajo, decidir la franja horaria o incluso rechazar dentro de esa franja horario pedidos asignados.

Pero, como bien sostiene el Magistrado, no queda acreditado que asumiera el riesgo y ventura de la actividad laboral. Por ello, entiende necesario examinar también los indicios de laboralidad que se aprecian en el contrato suscrito entre las partes como puede ser: la duración de la jornada (40 horas), los criterios a seguir en la compra de productos o las relaciones con el cliente final e incluso la determinación de la contraprestación retributiva.

En consecuencia, y recordando el principio de presunción de laboralidad mencionado anteriormente (además de tener en cuenta las distintas resoluciones judiciales previas, reconociendo en este tipo de trabajo una relación laboral), el juzgador entiende que debe

⁴⁴ *Ibidem*, cit., pp. 287-288

⁴⁵ *Ibidem*, cit., p. 289

⁴⁶ SJS de 11 de febrero de 2019, rec.núm. 1214/2018

declararse la naturaleza laboral de la relación contractual además de calificar el despido como improcedente.

Una vez analizadas ambas sentencias, cabe hacer una breve mención a otras que en cambio no aprecian la concurrencia de las notas de laboralidad y que acaban fallando en que no se deben considerar como “falsos autónomos” a estos trabajadores. Así pues, la SJS de 3 de septiembre de 2018⁴⁷ (en la cual se ve involucrada la mercantil Glovo nuevamente), no procede a calificar la relación como laboral por no concurrir las notas de ajenidad y dependencia principalmente, y entiende que sí concurren las notas características del TRADE. Además ,entiende que es el trabajador quien debe probar que existe una relación laboral contradiciendo la presunción de laboralidad de la doctrina científica y judicial.

Todo ello apunta a una necesidad de aclaración por parte del legislador tanto sobre el concepto “falso autónomo” como el de trabajador en las plataformas digitales, pues sobre unos hechos probados, similares, se pueden llegar a conclusiones distintas dependiendo de la valoración de cada juzgador.⁴⁸

4.3. Consecuencias de la contratación de falsos autónomos

Para entender el porqué del auge de este fenómeno, es importante analizar abreviadamente las consecuencias⁴⁹ que conllevan la contratación de estos trabajadores por cuenta ajena camuflados como autónomos. Más bien se trata de señalar cuáles son las ventajas e inconvenientes para cada contraparte, pues las consecuencias económicas y/o penales serán abordadas en el siguiente punto del trabajo.

Así pues, el principal motivo que lleva a los empresarios a realizar este fraude es el ahorro de costes pues son los trabajadores quienes deben hacer frente a los pagos de la Seguridad Social y no los empresarios que deberían dar de alta a sus trabajadores en el Régimen General. Pero además, de esta forma el empresario evita otorgar una serie de derechos

⁴⁷ SJS de 3 de septiembre de 2018, rec.núm.1353/2017

⁴⁸ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social(2018).*El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales*. Recuperado de <https://www.um.es/documents/378246/2964900/Normas+APA+Sexta+Edici%C3%B3n.pdf/27f8511d-95b6-4096-8d3e-f8492f61c6dc>

⁴⁹ Pérez, D. V. (2018). La controvertida figura de los «falsos autónomos» desde la perspectiva del objeto de la prueba...cit., pp. 2-3

que le correspondería al trabajador por cuenta ajena (como puede ser el derecho a vacaciones o el derecho a la huelga).

De otro lado, para el trabajador realmente no supone ninguna ventaja, sino más bien inconvenientes por lo expuesto anteriormente. Por ello, cabe preguntarse ¿por qué aceptan este tipo de trabajos? La explicación más sencilla es el miedo a perder una oportunidad laboral en el contexto de una crisis económica. Los trabajadores se encuentran en situaciones económicas precarias que les lleva a acatar lo que dicte la contraparte pues de lo contrario se quedarían sin trabajo. Ahora bien, quizás algunos ni siquiera sepan que se trata de una práctica ilegal y por ello no toman medidas al respecto.

En el caso de que se probara el fraude, bien a través de una denuncia interpuesta por el trabajador o bien mediante una inspección realizada por la Inspección de Trabajo, “la propia Inspección iniciará un procedimiento e instará a la Seguridad Social para que, de oficio, dé de alta a estos trabajadores en el RGSS”⁵⁰(Vallespín Pérez 2018).

5.Conexión con delitos penales económicos

Este apartado está dedicado al papel fundamental que desempeña el Derecho penal con la finalidad de proteger las reglas básicas del correcto funcionamiento de los mercados. Además interesa delimitar su intervención en los delitos contra la Seguridad Social pues como se ha comentado durante todo el trabajo, muchos de los fraudes mencionados suponen una defraudación a la Seguridad Social. Por último pero no menos transcendental, se expondrá de qué manera estas prácticas ilícitas afectan a los derechos de los trabajadores.

Comenzando con la protección penal de la competencia, se debe señalar que los fraudes llevados a cabo en el ámbito laboral afectan a las reglas de funcionamiento básicas del mercado. El elevado fraude fiscal y laboral afecta a las relaciones económicas y empresariales al beneficiarse ,el empresario que incurre en fraude, de costes laborales muy inferiores respecto de aquellos otros que cumplen con sus obligaciones legales en la materia dando lugar a una competencia desleal. En este sentido, la Ley de Competencia Desleal(en adelante, LCD)⁵¹ establece unas reglas básicas de juego limpio para evitar,

⁵⁰ *Ibídem*, cit., p.4

⁵¹ Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal

según el artículo 4 de la mencionada ley, cualquier comportamiento contrario a la buena fe⁵², entendiendo que a sensu contrario, estaríamos ante un comportamiento desleal.

Especial relevancia adquiere la defraudación a la Seguridad Social. Este delito se ubica en los artículos 307 y 307 bis del CP en concurrencia con la LGSS y la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS)⁵³. En este caso, el sujeto activo es la persona obligada como responsable directo a ingresar la cotización en la Seguridad Social y ésta elude el pago obligatorio de las cuotas (que es el importe que comprende tanto la cuota del trabajador como la empresarial), además de impedir o dificultar que la Entidad pueda tener conocimiento de la obligación de cotizar (como en el caso de los falsos autónomos). Aquí el importe que debe superarse para considerarse delito es la cantidad de 50.000 euros(tipo básico) y 120.000 euros (tipo agravado).⁵⁴

Por último, como se ha comentado antes, estos fraudes en el mercado laboral afectan también a los derechos de los trabajadores en algunos casos. Ya que se ha desarrollado con más detenimiento la figura de los falsos autónomos, se tomará a estos como ejemplo para analizar algunos de los derechos afectados. El bien jurídico vulnerado en estos casos son los intereses fundamentales de los trabajadores como por ejemplo su dignidad o su patrimonio, aprovechándose de su necesidad de sustento. En relación con esto, el artículo 311.1º del CP sanciona a “los que mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social” que les perjudique. En el caso de los falsos autónomos este perjuicio se traduce en la obligación de darse de alta en el régimen especial de los trabajadores autónomos cuando realmente están desempeñando un trabajo por cuenta ajena , pero el empresario se aprovecha de su situación de necesidad.⁵⁵

Otra cuestión a considerar es la de si en el contexto de utilización masiva de falsos autónomos, estos supuestos serían constitutivos del delito contra los derechos de los

⁵² Nieto Martín, A.(2018).Protección penal de la competencia y del mercado de valores. En N.J.de la Mata Barranco, J.Dopico Gómez-Aller, J.A Lascuraín Sánchez, A. Nieto Martín (Ed.),*Derecho penal económico y de la empresa* (pp.367-368).Madrid, España: Dykinson.

⁵³ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

⁵⁴ J. de la Mata Barranco, N. (2018). Delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social. En N.J.de la Mata Barranco, J.Dopico Gómez-Aller, J.A Lascuraín Sánchez, A. Nieto Martín (Ed.),*Derecho penal económico y de la empresa* (pp.529-566).Madrid, España: Dykinson.

⁵⁵ Lascuraín Sánchez, J.A (2018). Delitos contra los derechos de los trabajadores. En N.J.de la Mata Barranco, J.Dopico Gómez-Aller, J.A Lascuraín Sánchez, A. Nieto Martín (Ed.),*Derecho penal económico y de la empresa* (pp.593-621).Madrid, España: Dykinson.

trabajadores del artículo 311.2º del CP⁵⁶. Para dar respuesta a este punto, y a modo de conclusión general, debemos acudir al anexo de la Dirección General de la Inspección y la Dirección del Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad a la Instrucción conjunta que afirma lo siguiente: “ para que [...] tuviera transcendencia penal es necesario acreditar la concurrencia de dolo[...].No deben adquirir relevancia penal los supuestos en los que la existencia de la relación laboral es dudosa”.⁵⁷

6. Mecanismos legales para la regulación de los casos de fraude en la relación laboral

6.1. Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Como premisa necesaria, corresponde profundizar en la LISOS⁵⁸, ley que se ha mencionado en el apartado anterior pero cuyo desarrollo se abordará en esta sección. Esta Ley contempla ciertas conductas que tienen relación con el tema expuesto a lo largo del presente trabajo, lo que permite exhibir con precisión las situaciones infractoras relacionadas con los fraudes citados y las sanciones inherentes a los mismos.

Así, en el apartado referente a las Infracciones laborales, Capítulo II de dicha Ley, el artículo 5.1 define lo que es una infracción laboral de la siguiente forma: “Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional para el empleo, de trabajo temporal y de inserción sociolaboral, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente ley”.

⁵⁶ Artículo 311.2º CP: Los que den ocupación simultáneamente a una pluralidad de trabajadores sin comunicar su alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda o, en su caso, sin haber obtenido la correspondiente autorización de trabajo, siempre que el número de trabajadores afectados sea al menos de:

- a) el veinticinco por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cien trabajadores,
- b) el cincuenta por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de diez trabajadores y no más de cien, o
- c) la totalidad de los mismos, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cinco y no más de diez trabajadores.

⁵⁷ Camino Frías, J.J (2017). El trabajo falsamente autónomo como especie del trabajo no declarado. Tendencias actuales. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Derecho del Trabajo.*, 128, pp. 167-168

⁵⁸ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

En cuanto a la tipología de las infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, la LISOS establece que existen infracciones leves, graves y muy graves.

Relacionado con los fraudes expuestos, el art. 7 contempla como infracción grave “la transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley[...]”. A su vez, el artículo 8 entiende que se incurre en una infracción muy grave cuando se lleva a cabo “la cesión de trabajadores en los términos prohibidos por la legislación vigente”.

De otro lado, la Sección 3ª del Capítulo II expone que en materia de empleo, también existen infracciones leves, graves o muy graves. Así, el artículo 14 contempla como infracción leve el “no comunicar a la oficina de empleo las contrataciones realizadas en los supuestos en que estuviere establecida esa obligación.” Mientras que el artículo 16.1.d plantea la posibilidad de infracción muy grave en caso de “ obtener o disfrutar indebidamente de subvenciones, ayudas de fomento del empleo o cualesquiera establecidas en programas de apoyo a la creación de empleo o formación profesional para el empleo[...]”.

En relación con las infracciones en materia de Seguridad Social, el artículo 22 considera como infracción grave tanto el no solicitar la inscripción de una nueva actividad en la Seguridad Social, como no solicitar la afiliación o el alta de sus trabajadores. Asimismo, también se considera una infracción grave “ comunicar la baja en un régimen de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena pese a que continúen la misma actividad laboral o mantengan idéntica prestación de servicios, sirviéndose de un alta indebida en un régimen de trabajadores por cuenta propia”.

Para concluir, el artículo 40 fija las cuantías de las sanciones , las cuales pueden oscilar entre los 60 euros y los 187.515 euros, dependiendo de si se trata de infracciones leves, graves o muy graves y, a su vez, dependiendo del grado (el cual puede ser mínimo, medio o máximo). Como consecuencia de la reforma de la LISOS por la Ley 13/2012 de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social⁵⁹, se agrava la responsabilidad

⁵⁹ Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social.

en caso de que las empresas incurran en más de una infracción de esta naturaleza pudiendo llegar a elevarse la sanción hasta un 50% si afecta a 5 o más trabajadores.⁶⁰

6.2. Medidas de lucha contra el fraude

6.2.1. Medidas propuestas por la O.I.T

La Organización Internacional del Trabajo estima que el objetivo general debe ser “disuadir la realización de actividades de trabajo no declarado” (Moyano Jurado 2010)⁶¹.

Para cumplir con el objetivo expuesto, considera que las sanciones deben ser el último recurso y recomienda establecer mecanismos de coordinación entre las autoridades administrativas y una combinación de concienciación, prevención y sanciones. En cuanto a estas últimas, la O.I.T expone que deberían ser elaboradas con un consenso parlamentario y de los agentes sociales y que deben aplicarse de manera proporcionada.⁶²

La O.I.T aboga por la opción de usar las sanciones como último recurso por la sencilla razón de que en algunos casos las cuantías pueden no ser lo suficientemente significativas. Por otro lado, en caso de que las sanciones sean muy severas, podría llevar al empresario a una situación de insolvencia.⁶³

6.2.2. Medidas contra el fraude laboral adoptadas en España

Como se ha visto en el apartado anterior, con carácter general existen tres tipos de medidas para intentar suprimir el fraude laboral: disuasorias, de carácter preventivo y de carácter moralizador.⁶⁴

⁶⁰ Camino Frías, J.J (2017). El trabajo falsamente autónomo como especie del trabajo no declarado. Tendencias actuales. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Derecho del Trabajo.*, 128, p.167

⁶¹ Moyano, C.M (2010). Fraude en el mercado laboral. En B. Anghel, P. Vázquez, A. Argandoña, A. Fernández, J. Hurtado, J.M. Labeaga, J. Lizcano... C. Solé i Puig. (Ed.), *Implicaciones de la economía sumergida en España* (p.182). Madrid-España: Círculo de Empresarios

⁶² *Ibídem*, cit.

⁶³ *Ibídem*, cit.

⁶⁴ Delgado, J. L. G. (2018). La lucha contra el fraude en la seguridad social a la luz de los nuevos principios de actuación de la administración pública. *Almenara: revista extremeña de ciencias sociales*, (10), p.76.

En España, aunque tradicionalmente se venía incentivando el compromiso social mediante campañas anuales antifraude, desde el año 2005 se han ido instituyendo Planes conjuntos de actuación de inspección con la Tesorería General de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina y el Servicio Público de Empleo Estatal⁶⁵.

Ya en el año 2006 se constituyó el conocido como “Observatorio del fraude social” cuyo objetivo era prevenir actividades basadas en una economía irregular, es decir, para analizar y corregir las irregularidades surgidas en materia laboral y de la Seguridad Social. Entre sus finalidades se encontraba: la actualización permanente del catálogo de conductas fraudulentas, el establecimiento de protocolos de actuación o propuestas de mejoras de gestión.⁶⁶ Recientemente, mediante la Orden TMS/667/2019, de 5 de junio, se configuró el llamado “Observatorio para la lucha contra el fraude a la Seguridad Social” y que tiene su antecedente en el Observatorio antes mencionado.

Según el artículo 3 del Real Decreto 1314/1984, de 20 de junio, por el que se regula la estructura y competencias de la Tesorería General de la Seguridad Social, la Dirección General de la Tesorería General asumirá las competencias en el desarrollo de programas de lucha contra el fraude. Por ello, la Dirección General impulsa este proyecto de lucha contra el fraude y su finalidad es conseguir la “recuperación de los recursos del sistema de la Seguridad Social que se pierden en la actualidad por incumplimientos de las obligaciones en esta materia y por conductas irregulares”.⁶⁷

Volviendo a los Planes citados con anterioridad, desde 2010 se ha llevado a cabo el Plan Español para el Estímulo de la Economía y el Empleo o el Plan Integral para la Prevención y Corrección del Fraude Fiscal, Laboral y a la Seguridad Social, entre otros.

Cabe destacar, por su reciente incorporación, el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el periodo 2018-2020⁶⁸. Este plan se ha elaborado, teniendo en cuenta su antecedente de 2012: el Plan de Lucha contra el empleo irregular y

⁶⁵ Moyano, C.M (2010). Fraude en el mercado laboral. En B. Anghel, P. Vázquez, A. Argandoña, A. Fernández, J. Hurtado, J.M. Labeaga, J. Lizcano... C. Solé i Puig. (Ed.), *Implicaciones de la economía sumergida en España* (p.183). Madrid-España: Círculo de Empresarios

⁶⁶ *Ibidem*, cit., pp.183-184

⁶⁷ Orden TMS/667/2019, de 5 de junio, por la que se crea el Observatorio para la lucha contra el fraude a la Seguridad Social.

⁶⁸ Resolución de 11 de abril de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de abril de 2018, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el período 2018-2020

el fraude a la Seguridad Social, con una doble finalidad: por un lado, para reforzar la Inspección y por otro lado, para estructurar las actuaciones inspectoras de forma concreta. Este Plan se estructura en cuatro ejes y doce objetivos estratégicos⁶⁹.

Dentro del eje 1, relativo a la organización y funcionamiento, se encuentra el objetivo número 1 cuya finalidad, entre otras, es la de ampliar la funcionalidad del buzón de lucha contra el fraude. Por su parte, el objetivo número 2 establece una adaptación del marco normativo (revisión de la LISOS, del reglamento del procedimiento sancionador, etc.) a las nuevas situaciones.

De otro lado, el eje 2, relativo a la calidad en el servicio, establece como uno de sus objetivos (concretamente el número 4) el impulso de herramientas digitales de lucha contra el fraude.

Por último, el eje 3 es el que más importancia otorga a los supuestos de fraude instituyendo el objetivo número 6 cuyo título es “empleo de calidad” y el objetivo número 9 cuya finalidad es garantizar la extinción del fraude en la seguridad social (mediante la puesta en marcha de nuevas unidades especialidad en seguridad social, más control de los falsos autónomos, etc.).

Toda vez analizado este Plan, y en relación con el mismo, se debe aludir al Plan Director por un trabajo digno 2018-2019-2020⁷⁰ cuyo objetivo principal es recuperar derechos laborales y mejorar la calidad del empleo haciendo frente a los problemas surgidos en el mercado laboral español. Se trata de un Plan dirigido hacia las empresas que incurren en fraude laboral, tomando como medidas (un total de 75) para luchar contra el fraude, la precariedad laboral o las situaciones de abuso, las siguientes: luchar contra el abuso y el fraude en la utilización de contratos temporales; luchar contra los abusos en la contratación a tiempo parcial; o medidas para reforzar la lucha contra la economía irregular.

⁶⁹ Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2018). *Plan estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Una Inspección al servicio de la calidad del empleo*. Recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/Documentos/ORGANISMO_ESTATAL/Doc_Organismo/Plan_estrategico_Inspeccion.pdf

⁷⁰ Resolución de 27 de julio de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018, por el que se aprueba el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020

En cuanto a la lucha contra los “falsos autónomos”, el Real Decreto 997/2018⁷¹ ha reformado los artículos 31 y 35 del Reglamento General⁷². En el artículo 31⁷³ se establece que la solicitud y emisión de informes por parte de la ITSS pasará a ser preceptiva para la resolución de aquellas solicitudes de baja que se formulen tras haberse practicado altas de oficio. Por su parte, el artículo 35⁷⁴ establece que “no producirán efectos ni extinguirán la obligación de cotizar aquellas bajas [...] formuladas por las empresas, y en su caso, por los trabajadores cuando afecten a los periodos comprendidos en las actas de la ITSS que motiven la tramitación de procedimientos de alta [...] por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social”.

Para concluir, no se puede obviar la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo⁷⁵. Se trata de una Ley que introduce novedades importantes como la ampliación de la tarifa plana a 24 meses; reducción de los requisitos de acceso o incluso una tarifa plana para madres autónomas. También permite nuevas deducciones fiscales para los autónomos como pueden ser los gastos por manutención, al igual que implementa medidas para favorecer la conciliación familiar (como la bonificación del 100% de la cuota durante la baja por maternidad o paternidad).

⁷¹ Real Decreto 997/2018, de 3 de agosto, por el que se modifica el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero

⁷² Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

⁷³ El artículo 31 queda redactado de la siguiente manera: En todo caso, las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social y las Administraciones de la Seguridad Social podrán solicitar de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de las demás Administraciones, en los términos establecidos en el artículo 141 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, los informes precisos sobre la concurrencia de los hechos y demás circunstancias determinantes del alta, baja o variación de datos solicitada o practicada.

No obstante, la solicitud y emisión de dichos informes por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social resultará preceptiva en los procedimientos que resuelvan las solicitudes de baja relativas a trabajadores que hayan sido dados de alta de oficio a instancia de aquella.»

⁷⁴ El artículo 35 queda redactado de la siguiente manera: Las solicitudes de baja y de variación de datos formuladas por las empresas y, en su caso, por los trabajadores, que afecten a periodos comprendidos en las actas extendidas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que hayan dado lugar a procedimientos de alta o de variación de datos que estén siendo tramitados de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social, respecto a los mismos trabajadores, no producirán efectos ni extinguirán la obligación de cotizar hasta que dichos procedimientos finalicen.»

⁷⁵ Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo

7.Conclusiones

Tal y como se ha mencionado en varias ocasiones, la crisis económica en la que se ha visto sumergida España ha afectado considerablemente al mercado laboral. Además de las elevadas cifras de desempleo que ha generado, la figura del fraude ha alcanzado su punto álgido durante esta etapa.

Las personas en edad de trabajar (y en este caso hago especial mención a las personas jóvenes) probablemente han sido las más afectadas. Se han topado con una gran dificultad para encontrar empleo por cuenta ajena lo que les ha llevado en algunos casos a optar por el emprendimiento y en otros casos a aceptar trabajos precarios que suponen un fraude laboral.

Para ofrecer una perspectiva más personal del trabajo, en este apartado más que exponer las ideas principales, que considero han quedado expuestas a lo largo del presente trabajo, me centraré en ir desarrollando mi opinión personal a raíz de desglosar punto por punto la memoria realizada.

Una vez entendida la idea de la relación laboral (abarcando el concepto de “trabajo” y los tipos de relaciones laborales existentes en nuestro ordenamiento) estábamos en el punto adecuado para adentrarnos en uno de los objetivos principales del presente trabajo: el desarrollo de las distintas figuras de fraude en el mercado laboral.

Desde mi punto de vista, el primer error que se comete es la falta de creación de un concepto legal específico del término “fraude” en el ámbito laboral. Si queremos extirpar el fraude surgido en las relaciones laborales, primero debemos ofrecer una definición de este término que ayude a proporcionar mayor seguridad jurídica. Es decir, no podemos pretender que se le dé la importancia que merece el asunto si ni siquiera el legislador se la da al prescindir de la necesidad de concretar su definición. Si bien es cierto que en multitud de legislaciones se hace referencia al fraude laboral, en ninguna se explica realmente su concepto.

Posiblemente los empresarios que llevan a cabo contrataciones fraudulentas son conscientes de que incurren en fraude (teniendo en cuenta que en la mayoría de los casos los empresarios cuentan con asesores fiscales, además del deber de cumplir con el principio de la debida diligencia empresarial). Pero por otro lado, los empleados que aceptan estos trabajos precarios puede que desconozcan , en muchos casos por su falta de

formación, que estén desempeñando un trabajo que supone un fraude y que es denunciabile. En definitiva, a lo que quiero llegar, es que se necesita más publicidad del término “fraude” y sus consecuencias.

Tras analizar los distintos fraudes, era el momento de centrarnos en una de las figuras más habituales y mediáticas del fraude en materia laboral y contra la Seguridad Social: los falsos autónomos.

En este apartado volvemos a apreciar la falta de una definición legal del término, lo que me lleva a reincidir en lo expuesto anteriormente. Pero por otro lado, también creo conveniente y necesario hacer hincapié en el hecho de que no se trata de una figura nueva pero sí de una figura que se encuentra en constante aumento y expansión hacia varios sectores. Si uno de los objetivos de cada legislatura es la eliminación del fraude ¿por qué sigue siendo tan habitual esta práctica? Quizás sea porque como se ha hecho referencia durante la memoria realizada, los costes que suponen las sanciones sean inferiores a los costes que supondría la regularización de la relación laboral, lo que lleva al empresario a arriesgarse a seguir contratando falsos autónomos.

Esto nos lleva a pensar que quizás la mejor manera de combatir esta figura sea otorgando más beneficios (traducidos en bonificaciones, exenciones, etc.) al empresario para incentivar una contratación legal. Si los costes por las cotizaciones, el personal del trabajo, etc.... son costes elevados, es entendible (aunque no aceptable) que los empresarios opten por vías que les supongan más ahorros.

Otra manera sería el aumento de las sanciones pero considero que se abusaría demasiado de las medidas disuasorias en vez de abogar por medidas de prevención o colaboración, pues entiendo que son las más adecuadas para un correcto funcionamiento del mercado laboral y una buena relación Estado-ciudadanos.

Si el principal motivo de los empresarios para incurrir en fraude es el ahorro de costes, el único motivo que lleva a los trabajadores a aceptar este trabajo es la necesidad de obtener un empleo. Los afectados por la crisis buscan soluciones simples a problemas complejos. Su problema complejo se traduce en la necesidad de sustento (tanto del empleado como de su familia) por lo que la solución más simple es aceptar cualquier trabajo que se le ofrezca por muy precario que sea.

En este caso, considero que la medida más adecuada es la incentivación del emprendimiento. Es decir, ofrecer mejoras en el Régimen General de los Trabajadores Autónomos y reconocerles más derechos. Podemos afirmar que esto poco a poco se va consiguiendo a raíz de las múltiples reformas llevadas a cabo y sobre todo con la última Ley de reformas urgentes. Asimismo, otra medida sería la creación de más empleo por cuenta ajena que permita a los ciudadanos optar por un trabajo digno y con unas condiciones que no les suponga un perjuicio.

En lo que respecta a los dos últimos puntos del trabajo, relativos a la conexión con los delitos penales económicos y a los mecanismos de regulación, solamente haré un pequeño apunte.

En cuanto a la posibilidad de incurrir en delito penal económico si se superan ciertas cantidades, creo que es una buena medida que ayuda evitar un gran desajuste en las prestaciones de la Seguridad Social. Es decir, los empresarios saben que hasta cierta cantidad (aquí cabe valorar si es un límite aceptable o no, pero no entraré en tal debate) lo único que supondrán sus actos son consecuencias sancionadoras. Por ello, moderan sus actuaciones por el miedo a la represión penal, lo que les lleva a no excederse en la contratación fraudulenta.

Por otro lado y en relación con los mecanismos de regulación, tal y como he expuesto anteriormente, soy más partidaria de las medidas preventivas o de colaboración que de las disuasorias. Más bien, creo que el punto correcto sería un adecuado equilibrio entre ambas, para no confiar del todo en la buena voluntad del ciudadano (que en muchas ocasiones no es tan buena) , pero tampoco abusar de medidas disuasorias que supongan un arriesgado a la vez que excesivo endurecimiento de las penas o sanciones.

8. Fuentes bibliográficas

Bibliografía

- Álvarez Cuesta, H. (2018). La lucha contra los “falsos autónomos” en la prestación de servicios vía app. El caso “Deliveroo”. Doi: 10.31009/IUSLabor.2018.i02.11
- Anghel, B. y Vázquez, P. (2010). Economía sumergida. Comparativa internacional y métodos de estimación. En B. Anghel, P. Vázquez, A. Argandoña, A. Fernández, J. Hurtado, J.M. Labeaga, J. Lizcano... C. Solé i Puig. (Ed.),

Implicaciones de la economía sumergida en España .Madrid-España: Círculo de Empresarios

- Argandoña. A (2010). La economía sumergida: Consideraciones éticas. En B. Anghel, P. Vázquez, A. Argandoña, A. Fernández, J. Hurtado, J.M. Labeaga, J. Lizcano... C. Solé i Puig. (Ed.), *Implicaciones de la economía sumergida en España*. Madrid-España: Círculo de Empresarios
- Camino Frías, J.J (2017). El trabajo falsamente autónomo como especie del trabajo no declarado. Tendencias actuales. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Derecho del Trabajo.*, 128
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras (2015). *El fraude de los contratos para la formación y el aprendizaje*. Recuperado de <https://www.ccoo.es/e6b5221b56db6525c32bcd5cad328ad1000001.pdf>
- Delgado, J. L. G. (2018). La lucha contra el fraude en la seguridad social a la luz de los nuevos principios de actuación de la administración pública. *Almenara: revista extremeña de ciencias sociales*, (10)
- Durán, C. G., y i Tomás, M. J. E. (2003). Ordenación jurídica de las relaciones laborales. En J.M Blanc Ribas y A. Martín Artiles. (Ed.), *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Barcelona-España: Editorial UOC
- J. de la Mata Barranco, N. (2018). Delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social. En N.J.de la Mata Barranco, J.Dopico Gómez-Aller, J.A Lascuraín Sánchez, A. Nieto Martín (Ed.), *Derecho penal económico y de la empresa* .Madrid, España: Dykinson.
- Lascuraín Sánchez, J.A (2018). Delitos contra los derechos de los trabajadores. En N.J.de la Mata Barranco, J.Dopico Gómez-Aller, J.A Lascuraín Sánchez, A. Nieto Martín (Ed.), *Derecho penal económico y de la empresa* (pp.593-621).Madrid, España: Dykinson.
- Marzal Martínez, O.F (1999). El abuso del derecho y el fraude de ley en la contratación laboral. En E. Carrión, E. De Múlder, F. López-Barranco, F. Vizcaíno, F.J. Cebrián, J. Suárez... y N. Meller. (Ed.), *Manual práctico laboral*. Madrid-España: Instituto Español de Gestión y Dirección Empresarial
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2018). *Plan estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Una Inspección al servicio de la calidad del empleo*. Recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/Documentos/ORGANISMO_ESTATAL/Doc_Organismo/Plan_estrategico_Inspeccion.pdf

- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social(2018).*El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales*. Recuperado de <https://www.um.es/documents/378246/2964900/Normas+APA+Sexta+Edici%C3%B3n.pdf/27f8511d-95b6-4096-8d3e-f8492f61c6dc>
- Moyano, C.M (2010). Fraude en el mercado laboral. En B. Anghel, P. Vázquez, A. Argandoña, A. Fernández, J. Hurtado, J.M. Labeaga, J. Lizcano... C. Solé i Puig. (Ed.), *Implicaciones de la economía sumergida en España*. Madrid-España: Círculo de Empresarios
- Nieto Martín, A.(2018).Protección penal de la competencia y del mercado de valores. En N.J.de la Mata Barranco, J.Dopico Gómez-Aller, J.A Lascuraín Sánchez, A. Nieto Martín (Ed.),*Derecho penal económico y de la empresa*. Madrid, España: Dykinson.
- Pérez, D. V. (2018). La controvertida figura de los «falsos autónomos» desde la perspectiva del objeto de la prueba. *Práctica de tribunales: revista de derecho procesal civil y mercantil*, (134)
- Poquet Catalá, R. (2016). De nuevo con el contrato de obra o servicio determinado y el fraude de ley. *Revista jurídica de los Derechos sociales-Lex Social*, 6 (2)
- Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., Martín Valverde, A., & García Murcia, J. (2018). *Derecho del Trabajo* (27ª ed.). Madrid, España: Tecnos
- RTVE. (Productor). (2018). *Informe semanal: Falsos autónomos* [RTVE.ES]. De <http://www.rtve.es/alacarta/videos/informe-semanal/informe-semanal-falsos-autonomos/4845168/>

Legislación

- Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, 27 de diciembre de 2012,núm.311,pp. 87659 a 87682
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. Boletín Oficial del Estado, 12 de julio de 2007,núm.166
- Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal. Boletín Oficial del Estado, 11 de enero de 1991.núm.10
- Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. Boletín Oficial del Estado, 25 de octubre de 2017, núm.257,pp. 102571 a 102597

- Orden TMS/667/2019, de 5 de junio, por la que se crea el Observatorio para la lucha contra el fraude a la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, 19 de junio de 2019, núm. 146, pp. 65052 a 65057
- Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, 27 de febrero de 1996, núm. 50
- Real Decreto 997/2018, de 3 de agosto, por el que se modifica el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero. Boletín Oficial del Estado, 4 de agosto de 2018, núm. 188, pp. 78293 a 78295
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. Boletín Oficial del Estado, 25/07/1889, núm. 206
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 24/10/2015, núm. 255
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Boletín Oficial del Estado, 8 de agosto de 2000, núm. 189, pp. 28285 a 28300
- Resolución de 11 de abril de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de abril de 2018, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el período 2018-2020. Boletín Oficial del Estado, 19 de abril de 2018, núm. 95, pp. 40368 a 40422
- Resolución de 27 de julio de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018, por el que se aprueba el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020. Boletín Oficial del Estado, 28 de julio de 2018, núm. 182, pp. 75677 a 75719

Jurisprudencia

- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 111/1996 de 16 de enero.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 1728/2017 de 5 de abril

- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 589/2018 de 8 de febrero
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 5627/2019 de 8 de mayo
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 734/2016 de 16 de febrero
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 588/2018 de 24 de enero
- Tribunal Superior de Justicia de Bilbao (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 1874/2017, de 9 de mayo
- Tribunal Superior de Justicia de Las Palmas de Gran Canaria (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 3948/2005, de 13 de octubre
- Tribunal Superior de Justicia de Logroño (Sala de lo Social, Sección 1). Sentencia núm. 663/2015 de 11 de diciembre
- Juzgado de lo Social de Madrid (Sección 33). Sentencia núm. 53/2019, de 11 de febrero
- Juzgado de lo Social de Madrid (Sección 39). Sentencia núm. 284/2018, de 3 de septiembre
- Juzgado de lo Social de Valencia (Sección 6). Sentencia núm. 1482/2018, de 1 de junio

